# LAS COMPENSACIONES EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

# ESTRUCTURA DE LAS COMPENSACIONES EN LA LEY 30057

**José María Pacori Cari**

**Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Member of Law Council of Australia**

# INTRODUCCIÓN

- En el artículo 1 del Convenio 100 OIT se define a la remuneración como
- *"el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último".*
- Pese a que el término remuneración se refiere al pago que hace el empleador al trabajador por su empleo, la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 – no usa este término, sino el de compensación para referirse a la retribución que hace la entidad pública al servidor civil por la prestación de sus servicios. El término compensación, consideramos, no es el adecuado por cuanto, conforme al Diccionario panhispánico del español jurídico, compensación es
- *"Forma de extinción de una obligación cuando las dos partes lo son a su vez de otra obligación, de modo que se produce una situación concurrente en la que las mismas son recíprocamente acreedoras y deudoras".*
- De esta manera, hacer uso del término compensación en sustitución de remuneración no hace más que restar derechos laborales a los trabajadores del Estado, evitando la aplicación, mal intencionada, de los principios que rigen a la remuneración, *verbi gratia*, el principio intangibilidad de la remuneración; en efecto, la compensación es una forma de extinguir la obligación que de ninguna manera podría sustituir el carácter permanente e intangible de la remuneración.

# ¿QUÉ ES LA COMPENSACIÓN?

- La compensación es un derecho del servidor civil conforme al artículo 35, literal a) de la Ley 30057 que indica
- *"El servidor civil tiene los siguientes derechos: a) Percibir una compensación de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y sus normas reglamentarias. Los derechos y beneficios correspondientes a un puesto no son transferibles de producirse un supuesto de movilidad a otro puesto".*
- La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa (Cfr. Artículo 28 Ley 30057, Perú).
- El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales (Cfr. Artículo 28 Ley 30057, Perú)

# PRINCIPIOS DE LAS COMPENSACIONES

- La gestión de la compensación se basa en los siguientes principios (Cfr. Artículo 30 Ley 30057, Perú):
- **a. Competitividad**. El sistema de compensaciones busca atraer y retener personal idóneo en el Servicio Civil peruano.
- **b. Equidad**. Al trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica.
- **c. Consistencia interna**. Las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.
- **d. Consistencia intergubernamental**. Las compensaciones de puestos similares, entre las entidades de la administración pública son comparables entre sí. Esta regla se aplica teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y competencias de la entidad.

# ESTRUCTURA DE LA COMPENSACIÓN

- La compensación se estructura o está compuesta de la siguiente manera (Cfr. Artículo 29 Ley 30057, Perú):
- **1. Compensación económica**. La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto (Cfr. Artículo 29 Ley 30057, Perú).
- La compensación económica que se otorga a los servidores civiles de las entidades públicas es anual (Cfr. Artículo 31 Ley 30057), es decir, se determina como un monto anual (Cfr. Artículo 4 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).
- Conforme a lo anterior, la compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada, de corresponder; el pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica; las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual, esto no admite excepciones ni interpretaciones (Cfr. Artículo 31 Ley 30057, Perú)
- La suma de los montos de la Valorización Principal, la Valorización Ajustada y la Valorización Priorizada, en caso esta última correspondiera, constituye la compensación económica asignada al puesto, que se abonará al servidor civil que lo ocupe (Cfr. Artículo 6 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).

# REGLAS DEL PAGO DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

- **1.1. Reglas para el pago de la compensación económica del puesto.** En el tratamiento para el pago de las compensaciones económicas se tiene en cuenta las siguientes reglas (Cfr. Artículo 34 Ley 30057, Perú):
- a. La planilla única de pago de las entidades solo es afectada por los descuentos establecidos por ley, por cuotas sindicales expresamente autorizadas por el servidor, y por mandato judicial expreso, de corresponder.
- b. Las compensaciones económicas no están sujetas a indexaciones, homologaciones, nivelaciones o cualquier otro mecanismo similar de vinculación.
- c. Las compensaciones económicas se establecen en moneda nacional salvo los casos de servicios efectivos en el extranjero.
- d. Los funcionarios públicos y directivos públicos que no presten servicios a tiempo completo solo reciben la proporción equivalente a la compensación económica del puesto.
- e. La compensación económica se abona a cada servidor civil luego de ser registrada y autorizada por el "Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del Sector Público - Aplicativo Informático" a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.
- f. La compensación económica por los trabajos efectivamente realizados por el servidor civil solo puede ser determinada según se regula en la Ley 30057.

# COMPENSACIÓN ECONÓMICA (I)

- **1.2. Composición de la compensación económica.** La compensación económica está compuesta de la valorización que solo comprende o está compuesta por (Cfr. Artículo 31 Ley 30057, Perú; Cfr. Artículo 5 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú):
- **a. Valorización Principal**. Es el componente económico directo de la familia de puestos, es decir, el componente económico determinado para la familia de puestos (Cfr. Artículo 5 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú), la familia de puestos es el conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares, cada familia de puestos se organiza en niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidades (Cfr. Artículo 3 literal g) Ley 30057, Perú).
- **b. Valorización Ajustada**. Es el monto asignado u otorgado al puesto en razón a la entidad a la que pertenece, y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o montos que involucran las decisiones sobre recursos del Estado (Cfr. Artículo 5 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú; Cfr. Artículo 31 Ley 30057, Perú).
- **c. Valorización Priorizada**. Adicionalmente, a la valorización principal y ajustada se puede añadir e incorporar una valorización priorizada cuando, debido a condiciones de accesibilidad geográfica, altitud, riesgo de vida, riesgo legal o servicios efectivos en el extranjero, se presenten situaciones atípicas para el desempeño del puesto; el abono de este concepto procede sólo mientras se mantengan las condiciones para su asignación, es decir, que esta modalidad de compensación se restringe al tiempo que dure las condiciones de su asignación; el monto de esta valorización se determinará y aprobará mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas (Cfr. Artículo 31 Ley 30057, Perú; Cfr. Artículo 5 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).

# COMPENSACIÓN ECONÓMICA (II)

- **d. Entrega económica vacacional**. Es la entrega económica por el derecho vacacional. El servidor civil tiene derecho a percibir una entrega económica con motivo del goce del descanso vacacional, en sustitución y por un monto equivalente al que le correspondería percibir mensualmente por concepto de la Valorización Principal y Ajustada y, si correspondiera, Valorización Priorizada; se abona en la oportunidad de pago de la compensación económica mensual (Cfr. Artículo 13 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).
- **d.1. Compensación vacacional**. Si la relación del servidor civil termina después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso vacacional, tendrá derecho a percibir el total de la entrega económica vacacional correspondiente (Cfr. Artículo 14 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).
- **d.2. Vacaciones truncas**. Si la relación de servicios del servidor civil termina antes de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, tendrá derecho a percibir tantos dozavos y treintavos de la entrega económica vacacional correspondiente como meses y días computables hubiere servido, respectivamente (Cfr. Artículo 14 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).
- **e. Aguinaldos**. Son las entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad. Los servidores civiles tienen derecho a percibir como entregas económicas, dos (2) aguinaldos en el año, uno con motivo de Fiestas Patrias, por el período de enero a junio, y el otro con motivo de Navidad, por el período de julio a diciembre; ambos aguinaldos forman parte de la compensación económica (Cfr. Artículo 15 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).
- **e.1. Aguinaldos truncos**. Al servidor público que concluya su relación con la entidad antes de la fecha en la que corresponda abonar el aguinaldo, se le reconocerá el derecho a percibir, por concepto de aguinaldo trunco, tantas sextas partes del monto del aguinaldo como meses completos hubiera servido durante el semestre correspondiente (Cfr. Artículo 19 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).
- **e.2. Aguinaldos proporcionales**. Si en la oportunidad en que corresponde abonar el aguinaldo, el servidor civil tuviera menos de seis (6) meses de servicio, tendrá derecho a percibir el aguinaldo en un monto proporcional a los meses de servicios prestados, a razón de un sexto (1/6) por mes calendario completo de servicio en el semestre, y de un treintavo (1/30) por cada día, en caso de fracciones de mes (Cfr. Artículo 19 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).

# VALORIZACIÓN DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

- **1.3. Valorización de la Compensación Económica.** La valorización de la compensación económica es el mecanismo por el cual se determina el monto que se asigna a un puesto determinado y que, como contraprestación en dinero, corresponde otorgar al servidor civil que lo ocupe (Cfr. Artículo 6 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú). La determinación de ese monto implica la valorización del puesto, y corresponde ser validada por el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de su Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, considerando lo propuesto por la entidad (Cfr. Artículo 6 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú). Para la formulación de su propuesta, la entidad deberá tener en cuenta lo siguiente (Cfr. Artículo 6 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú):
- a. Determinará el monto de la Valorización Principal que corresponde al puesto, considerando para ello tanto las características y condiciones de éste como las de la propia entidad (Cfr. Artículo 6 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).
- b. Tendrá en cuenta para la determinación de dicho monto, además, si se trata de un puesto de Directivo Público, de Servidor Civil de Carrera o de Servidor de Actividades Complementarias (Cfr. Artículo 6 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).
- c. Establecerá el monto que, por concepto de Valorización Ajustada, corresponderá al puesto; para determinar ese monto considerará también de si el puesto corresponde a Directivo Público, Servidor Civil de Carrera o Servidor de Actividades Complementarias (Cfr. Artículo 6 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).
- d. Si se tratara de un puesto al cual corresponde asignar la valorización priorizada, añadirá el monto correspondiente a este concepto a la valorización del puesto (Cfr. Artículo 6 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú).

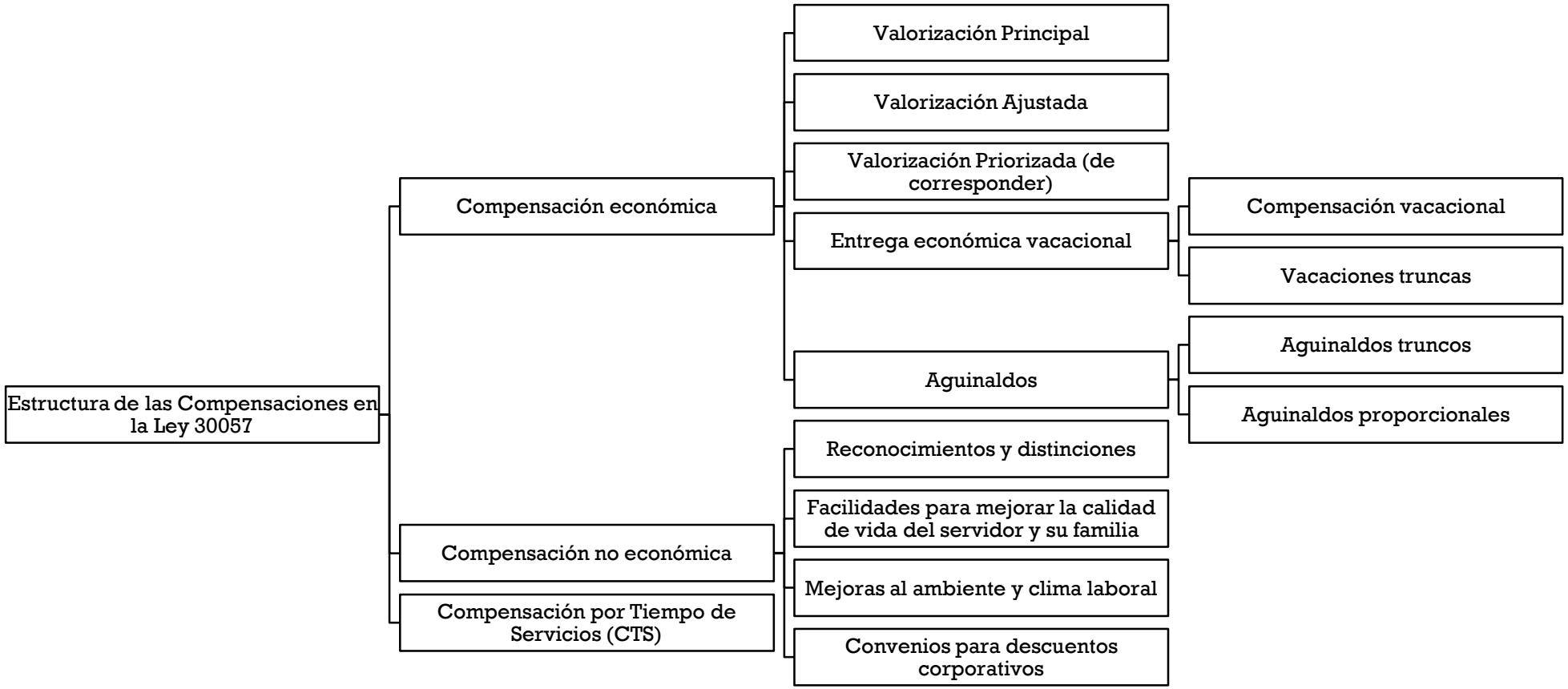
# CÁLCULO DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA - EJEMPLO

- Realicemos un ejemplo del cálculo de la compensación económica que consta de la valorización principal y ajustada en un servidor civil de carrera, para esto seguiremos los siguientes pasos:
- a. Revisar el Decreto Supremo 408-2015-EF que contiene Cuadros Anexos del 1 al 21 que sirven para calcular la valorización principal.
- b. Recurrimos al artículo 9 del Decreto Supremo 138-2014-EF – Reglamento de Compensaciones de la Ley 30057 – sobre la Determinación de la Valorización Principal que corresponde a un puesto de servidor civil de carrera, en específico los cuadros Anexos 8 al 14.
- c. Según la denominación, cargo y características del mismo, además, de la entidad donde labora, *verbi gratia*, tenemos a un profesional de un Gobierno Regional, para lo cual nos remitimos al Anexo 14, por lo que determinamos como función principal la prestación y entrega de bienes y servicios, nivel organizacional gerencias regionales, nivel de reporte a funcionario, rango 4, nivel 2, siendo que se encuentra un monto de S/. 27 500. Estando a que la compensación económica es anual, tenemos que los S/ 27 500 corresponden a la valorización principal anual.
- d. Una vez establecida la valorización principal, para determinar la valorización ajustada, recurrimos al artículo 10 del Decreto Supremo 138-2014-EF sobre Determinación de la Valorización Ajustada correspondiente a un puesto de Servidor Civil de Carrera.
- e. En relación al servidor profesional del gobierno regional podemos indicar que la función de su puesto tiene aspecto sustantivo, por lo que le corresponde un porcentaje del 80% de su valorización principal; asimismo, en relación al criterio de personas bajo su supervisión tenemos que su aspecto es de 1 a 7 servidores civiles, por lo que le corresponde un porcentaje del 6% de su valorización principal.
- f. El 80% de la valorización principal es S/. 22 000 y el 6% es S/. 1 650, por lo que sumando estos dos montos la valorización ajustada es de S/. 23 650. Sumamos el monto de la valorización principal y ajustada dándonos el monto de S/. 51 150, que sería la compensación económica anual (no computamos la valorización priorizada por cuanto se otorga de corresponder).
- g. Dividimos S/. 51 150 entre 14 para determinar el 1/14 que es monto mensual a pagarse, siendo este monto de S/. 3 653.57, que es el mismo monto que se entregará por vacaciones y por cada aguinaldo. La pago mensual que recibirá el servidor civil de carrera profesional del Gobierno Regional con las características indicadas será de S/. 3 653.57

# COMPENSACIÓN NO ECONÓMICA

- **3.2. Compensación no económica**. La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles (Cfr. Artículo 29 Ley 30057, Perú). La compensación no económica es el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad; estos beneficios no son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial (Cfr. Artículo 23 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú). La compensación no económica puede materializarse en bienes y/o servicios que la entidad pública entrega y/o presta en favor del servidor civil, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen, por lo que son **modalidades de la compensación no económica** (Cfr. Artículo 24 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú):
- a. Reconocimientos o distinciones de parte de la entidad pública por temas relativos a las funciones, actividades o responsabilidades de su puesto o logros, premios o condecoraciones de carácter científico o académico.
- b. Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor civil y de su familia, tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos.
- c. Mejoras al ambiente y clima laboral a través de la instalación de cafeterías, comedores, estacionamientos, gimnasios, lozas deportivas, entre otras.
- d. Convenios con empresas para el otorgamiento de descuentos corporativos a sus servidores.

# COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

- Los servidores civiles tienen derecho a una Compensación por Tiempo de Servicios -CTS por cada año de servicio efectivamente prestado (Cfr. Artículo 20 Decreto Supremo 138-2014-EF, Perú). El cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) equivale al 100% del promedio mensual del monto resultante de la valorizaciones Principal y Ajustada que les fueron pagadas al servidor civil en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de trabajo efectivamente prestado, por cada año de servicios efectivamente prestados. En caso de que la antigüedad de trabajo efectivamente prestado sea menor a treinta y seis (36) meses, se hace el cálculo de manera proporcional (Cfr. Artículo 33 Ley 30057, Perú).

# GRAFICO ESTRUCTURA COMPENSACIÓN